

DÉPÔT

Dépôt N°: 85 05 213

4665-6

04665-6

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-19143-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
85-05-17		85-05-17		85-05-17	86-11-18	74

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Vitriers et Travailleurs du verre loc. 1135 de la Fraternité Int. des peintres et métiers connexes Att: Sylvie Godard 110 Ouest Boul. Crémazie ste 30 Montréal, Québec H2P 1B9	<input type="checkbox"/> Déposant Mediacom Inc. 4090 Jean Talon Ouest Montréal, Québec H4P 1W2
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>3970(5)</u> Affiliation <u>10</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné :
 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Remarques

Pour le commissaire général du travail

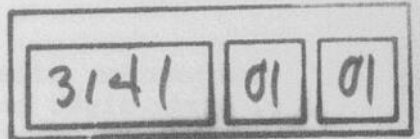
Signature	Date
Pierrette David/ms	85-06-03

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

RECHERCHE

1984 - 1986



CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE ENTRE:

MÉDIACOM INC.

ET

VITRIERS ET TRAVAILLEURS DU VERRE,
SECTION LOCALE 1135

1984 - 1986

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION ET DEFINITIONS

- 1.01 La présente convention a pour but de satisfaire le désir des parties de coopérer et de travailler en harmonie pour promouvoir leurs intérêts mutuels dans l'entreprise de l'Employeur et, à cette fin, d'établir des conditions de travail mutuellement satisfaisantes et une procédure ordonnée de règlement rapide et équitable des griefs.
- 1.02 Le mot "salarié", dans la présente convention, désigne chacun des travailleurs régis par le certificat d'accréditation émis par le ministère du Travail et de la main-d'oeuvre selon le Code du travail.
- 1.03 Le mot "Employeur", dans la présente convention, désigne la compagnie Mediacom Inc. Montréal.
- 1.04 Les mots "délégué d'Union" (steward) ou "délégué général d'Union" (chief steward), désignent un salarié élu par et parmi les salariés au sein de l'entreprise de son Employeur ou nommé par l'Union parmi les susdits salariés.
- 1.05 Les mots "agents d'affaires" dans la présente convention, désignent un employé permanent de l'Union, rémunéré par elle, pour l'administration de la présente convention et de l'unité de négociation qui y est assujettie.
- 1.06 L'expression "chef d'équipe" signifie un employé qui a la responsabilité d'un ou plusieurs employés à temps plein sous sa surveillance.
- 1.07 "Chef de groupe" signifie un employé qui a la responsabilité d'un département ou de plusieurs chefs d'équipe à temps plein sous sa surveillance.
- 1.08 Salarié à l'essai: tout salarié sera considéré comme salarié à l'essai durant les deux cent quarante (240) premières heures de travail de son emploi et n'aura aucun droit d'ancienneté durant cette période. Après ces deux cent quarante (240) premières heures de travail, ce salarié sera considéré comme salarié régulier et son ancienneté sera comptée à partir de la date de son embauche.
- 1.09 Le contremaître est exclu de l'unité de négociation et n'exerce pas des travaux qui sont habituellement effectués par les salariés visés par le certificat d'accréditation sauf dans les cas suivants:
- pour fin d'entraînement ou de formation;
 - cas d'urgence.

1.10 L'employeur pourra procéder à l'embauche d'étudiants entre le 1er mai et le 1er octobre de chaque année, à la condition que cela ne crée pas de mise à pied ou empêche le rappel au travail.

A cette occasion, les étudiants n'auront pas le droit au grief en cas de congédiement ou de licenciement. S'ils demeurent à l'emploi après le 1er octobre, l'article 1.08 s'appliquera rétroactivement.

Les étudiants recevront le salaire le plus bas payé dans la classification ou dans le département moins un (1) dollar de l'heure.

Sous réserve de ce qui précède les étudiants n'auront droit à l'application d'aucun article de la présente convention collective.

ARTICLE 2 REPRESENTATIONS PATRONALE-SYNDICALE

2.01 L'employeur adhérent aux présentes reconnaît l'Union comme le seul agent négociateur et représentant des salariés auxquels la présente convention collective s'applique.

2.02 La présente convention collective s'applique aux salariés de l'employeur, tel que stipulé dans le certificat d'accréditation émis par le ministère du Travail et de la main-d'oeuvre.

2.03 Cette convention collective ne s'applique pas aux employés du bureau et des ventes, pas plus qu'aux gardiens.

ARTICLE 3 DROITS DE LA DIRECTION

3.01 L'Union reconnaît à l'employeur le droit d'administrer son entreprise en accord avec ses engagements et ses responsabilités. L'exercice des droits de la direction sera sujet, en tout temps, aux termes et conditions stipulés dans la convention collective.

3.02 L'employeur convient de ne pas exercer les fonctions précitées de façon arbitraire ou discriminatoire. A défaut de quoi elles seront soumises, en tout temps, aux procédures de grief et d'arbitrage stipulées dans la convention collective.

ARTICLE 4 SECURITE SYNDICALE ET DEDUCTIONS

4.01 Tout nouveau salarié devra, comme condition d'emploi et de maintien d'emploi, devenir membre de l'Union dans un délai maximum de trente (30) jours de son engagement.

- 4.02 Tout salarié qui est ou devient membre de l'Union devra le demeurer comme condition d'emploi durant la durée de la présente convention.
- 4.03 L'employeur s'engage à retenir à chaque mois sur le salaire de tout salarié visé par le certificat d'accréditation une cotisation syndicale équivalente à deux (2) heures de travail au taux régulier.
- L'Union avisera par écrit l'employeur et le salarié du montant des arrérages dans les cotisations et des droits d'entrée et l'employeur fera les déductions équivalentes sur la première paie suivant la réception de l'avis.
- L'employeur ne peut être tenu responsable envers l'employé de toute somme ainsi retenue.
- 4.04 Les retenues mensuelles prévues à la clause 4.03 du présent article seront remises dans les quinze (15) jours de la déduction par l'Employeur au secrétaire-trésorier de l'Union par chèque et à l'ordre de l'Union.
- 4.05 L'employeur avisera le délégué général d'Union de l'embauche de tout salarié normalement dans la semaine suivant immédiatement la date d'embauche et il donnera au délégué d'Union le nom, l'âge, l'adresse, la classification et s'il y a lieu la qualification si elle est pertinente à l'emploi.
- 4.06 Si un nouveau salarié, couvert par cette convention, refuse de devenir membre de l'Union, conformément à la convention collective, l'employeur devra congédier le salarié.
- 4.07 Clause générale
- Tout document que l'employeur doit remettre à l'Union doit être expédié au siège social de l'Union à sa dernière adresse connue.
- 4.08 L'employeur doit remettre au co-président syndical copie des procès-verbaux du Comité de santé et sécurité de même, l'employeur doit en remettre copie à l'Union.
- 4.09 L'employeur et l'Union pourront tenir des réunions afin de discuter de toutes questions d'intérêts communs, après entente entre les parties.
- 4.10 L'employeur indiquera sur les formules T4 et TP4 le montant des retenues syndicales.
- 4.11 L'employeur s'engage à libérer sans perte de salaire pendant les heures normales de travail

trois (3) salariés désignés par l'Union pour participer aux séances de négociations.

ARTICLE 5 DELEGUES D'UNION ET AFFAIRES SYNDICALES

- 5.01 L'employeur accepte la nomination d'un délégué général d'Union et d'un ou plusieurs délégués d'Union dont le nombre, fixé pour entente spéciale, n'excèdera pas cinq (5); l'Union avisera l'employeur des noms des délégués d'Union.
- 5.02 Si une mise à pied était nécessaire, le délégué serait le dernier mis à pied dans son département. Dans le cas du délégué général, il sera le dernier mise à pied dans l'usine en autant qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.
- 5.03 L'employeur s'engage à donner instruction à tous les membres de son personnel dirigeant de coopérer avec le ou les délégués d'Union dans l'accomplissement des devoirs d'Union de ces derniers.
- 5.04 L'Union s'engage à donner instruction à ses officiers, délégués d'Union et membres, de donner leur coopération la plus entière à l'employeur et à son personnel dirigeant.
- 5.05 L'employeur s'engage à aviser tout nouveau salarié assujetti à la présente convention des dispositions qui y sont contenues relatives aux déductions syndicales.
- 5.06 Il sera permis aux délégués d'Union de quitter leur travail sans perte de salaire de base pour s'occuper des affaires de l'Union à condition que:
- 1) les affaires à traiter concernant exclusivement à la fois l'Union et l'employeur et ce après avoir avisé celui-ci. L'employeur pourra cependant limiter le temps s'il pense qu'il y a abus;
 - 2) il s'agisse d'un grief relatif à une mesure disciplinaire.
- L'employeur pourra cependant en limiter le temps s'il juge qu'il y a abus.
- 5.07 Visites périodiques des agents d'affaires:
- a) L'agent d'affaires de l'Union aura accès à l'établissement de l'employeur tous les mois durant les heures d'affaires, pour enquêter et vérifier si les termes de la présente convention collective sont observés, pourvu qu'il obtienne au préalable le consentement

de l'employeur ou de son représentant, qui ne sera pas indûment refusé.

- b) L'Union fournira à l'employeur les noms de ses officiers dûment élus et des délégués d'Union nommés comme susdit; l'employeur fournira à l'Union les noms de tous ses contremaître, surintendants, surveillants et autres officiers qui pourront être appelés à agir au nom de l'employeur dans l'application de la présente convention, et indiquera, de plus, vis-à-vis de chaque nom, le titre de chacun d'entre eux, de manière à indiquer la nature et l'étendue de son autorité.

- 5.08 Si un salarié, membre de l'Union est élu ou nommé à une fonction permanente de l'Union, qui nécessite un permis d'absence sans solde, ce salarié sera autorisé à prendre un tel congé sans solde d'une durée minimum de trente (30) jours et d'une durée maximum de douze (12) mois après en avoir prévenu l'employeur par écrit au moins trente (30) jours à l'avance.

A l'expiration du congé sans solde, le salarié sera réintégré dans ses fonctions dans les trente (30) jours suivants, et il sera rétribué aux taux en vigueur à l'expiration du congé sans solde. Si le congé sans solde se poursuit au-delà de douze (12) mois, le salarié sera considéré comme ayant démissionné.

ARTICLE 6 PROCEDURE DE GRIEFS

- 6.01 L'Union, le délégué général, délégué ou un salarié peut soulever tout grief dans le cas d'une mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

- 6.02 Un salarié régulier, congédié sans avis, aura le droit d'obtenir une entrevue avec son délégué d'Union pour un temps raisonnable (de dix (10) à quinze (15) minutes avant de quitter les lieux).

- 6.03 Un salarié régulier, qui a un grief pourra discuter avec son contremaître, accompagné de son délégué d'Union ou de l'agent d'affaires, en dehors des heures de travail s'il ne s'entend pas avec le contremaître, le grief se règle selon la procédure de griefs ci-dessous.

- 6.04 Etape 1

Un grief doit être logé par écrit et adressé au directeur du personnel ou l'équivalent dans les quinze (15) jours ouvrables de l'événement ou de la connaissance de l'événement. Le directeur du personnel ou l'équivalent soumet sa réponse

écrite dans les quinze (15) jours ouvrables suivants.

Il est entendu que la connaissance d'un événement ne peut en aucun cas être supérieure à six (6) mois à compter du jour où la cause de l'action a pris naissance.

6.05

Etape 2

Dans les dix (10) jours ouvrables suivants la réponse du directeur du personnel ou son équivalent, ou de l'expiration de son délai de réponse, l'Union remettra au directeur du personnel ou son équivalent sa demande écrite d'arbitrage du grief.

6.06

Lorsqu'un grief est soumis à l'arbitrage, les parties conviennet de choisir, dans les dix (10) jours ouvrables de la réception de la demande d'arbitrage, l'arbitre auquel le grief sera soumis. Faute d'entente entre les parties, l'une ou l'autre des parties pourra s'adresser à l'expiration du délai ci-haut mentionné au ministère du Travail pour la nomination d'un arbitre.

6.07

Les délais stipulés aux présentes sont de rigueur et ne peuvent être étendus que par le consentement écrit de l'agent d'affaires et du représentant de l'employeur.

Dans le cas de congédiement, le défaut d'observer les délais rigoureusement ne donnera pas lieu à la déchéance du grief, s'il y a raison valable et incontrôlable pour le retard.

S'il n'y a pas de raison valable et incontrôlable pour le retard, il y aura déchéance du grief pourvu que l'employeur ait invoqué le retard dès l'étape où il y a eu retard.

6.08

Les dispositions de la convention collective lient l'arbitre et il n'a pas le pouvoir en aucune circonstance d'ajouter, retrancher, ou modifier le texte de la présente convention.

6.09

La décision de l'arbitre est finale et exécutoire, conformément au Code du travail, et lie toutes les parties.

6.10

Les frais et honoraires de l'arbitre seront défrayés à parts égales par l'Union et l'employeur.

6.11

En matière disciplinaire, l'arbitre a les pouvoirs qui lui sont reconnus par le Code du travail.

6.12

Lorsque l'employeur suspend ou congédie un salarié régulier, il lui communique par écrit les motifs de la mesure disciplinaire dans un délai

de cinq (5) jours ouvrables de cette action disciplinaire avec copie au délégué de l'Union et à l'Union.

- 6.13 Tout avis disciplinaire, toute mesure disciplinaire et toute infraction mentionnée dans le dossier d'un salarié s'effacent au bout de dix (10) mois de calendrier et ne peuvent plus être invoqués contre ce salarié, si dans cet intervalle le salarié n'a pas été l'objet d'un autre avis disciplinaire ou d'une autre mesure disciplinaire de même nature.
- 6.14 L'employé à l'essai n'a pas droit à la procédure de grief en cas de congédiement.

ARTICLE 7 JOURS FERIES

- 7.01 A compter du 30 avril 1983, les jours fériés suivants seront payés:

- le Jour de l'An
- le lendemain du Jour de l'An
- le Vendredi Saint
- la Fête de la Reine
- la Saint-Jean-Baptiste
- le jour du Canada
- la Fête du travail
- le jour de l'Action de grâces
- le jour de Noël
- le lendemain de Noël
- la veille du Jour de l'An
- la dernière journée ouvrable avant Noël.

Ceci s'applique aux employés avec un (1) mois de service et qui ont travaillé la journée précédant et suivant la fête, à moins d'être absent avec permission spéciale.

- 7.02 Sous réserve de la Loi sur la Fête nationale, si l'un ou l'autre des jours fériés payés prévus au paragraphe précédent coïncide avec un samedi, cette fête est reportée au vendredi précédent; s'il coïncide avec un dimanche, cette fête est reportée au lundi suivant et ces jours seront alors considérés comme jours fériés chômés et payés.

Toutefois, les parties pourront par entente modifier la journée du report de la fête.

- 7.03 Une mise à pied, un congé ou une absence autorisée dans les dix (10) jours ouvrables précédant ou suivant la date d'un congé férié n'affecte pas le droit à l'obtention de ce congé et ce pour les employés ayant cinq (5) ans et plus d'ancienneté.

- 7.04 Si un congé férié survient pendant les vacances annuelles d'un salarié, celui-ci devra prendre ce férié immédiatement avant ou immédiatement après sa période de vacances, sauf entente avec son supérieur immédiat.
- 7.05 L'employeur devra verser l'indemnité prévu pour le congé férié dès la première journée de paie suivant le retour du salarié de ses vacances. Dans le cas de non-retour au travail du salarié après sa période de vacances, l'employeur devra lui faire parvenir par courrier recommandé à la dernière adresse connue, dans les cinq (5) jours de calendrier de la date prévue du retour de ses vacances, son indemnité.

ARTICLE 8 VACANCES

- 8.01
1. Tous les salariés qui n'ont pas complété un an de service accumulé à l'emploi de leur employeur, auront droit à une période de vacances annuelles égale à un (1) jour par mois de service, jusqu'à concurrence d'un maximum de dix (10) jours.
 2. Tous les salariés qui ont complété un (1) an mais moins de cinq (5) ans de service accumulés à l'emploi de leur employeur auront droit à une période de vacances annuelles de deux (2) semaines consécutives.
 3. Tous les salariés qui ont complété cinq (5) ans mais moins de quinze (15) ans de service accumulés à l'emploi de leur employeur, auront droit à une période de vacances annuelles de trois (3) semaines.

La troisième semaine pourra précéder ou suivre les deux (2) semaines de vacances annuelles, à condition que cela convienne à l'employeur.
 4. Tous les salariés qui ont complété quinze (15) ans mais moins de vingt-cinq (25) ans de service accumulés à l'emploi de leur employeur, auront droit à une période de vacances annuelles de quatre (4) semaines. Ces salariés auront le droit à deux (2) semaines consécutives à l'intérieur de la période de vacances annuelles. Les troisième et quatrième semaines de vacances seront déterminées par ancienneté et pourront être prises aux dates qui conviendront à l'employeur.
 5. Tous les salariés qui ont complété vingt-cinq (25) ans ou plus de service accumulés à l'emploi de leur employeur auront droit à une période de vacances annuelles de cinq (5) semaines. Ces salariés auront le droit à deux

(2) semaines consécutives à l'intérieur de la période de vacances annuelles. Les troisième, quatrième et cinquième semaines de vacances seront déterminées par ancienneté, et pourront être prises aux dates qui conviendront à l'employeur.

- 8.02 L'année de référence donnant droit aux vacances s'établit du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours.
- 8.03 La période située entre le 15 mai et le 15 septembre de chaque année sera considérée comme la période normale pour prendre ses vacances. Cependant, l'employé pourra prendre ses vacances en dehors de cette période normale après entente avec l'employeur.
- 8.04 L'employeur affiche au plus tard le 15 mars, une liste des employés avec leur période de service accumulé et le quantum de vacances auquel ils ont droit, ainsi qu'une feuille d'inscription. L'employé y inscrit sa préférence au plus tard le 1er avril.
- 8.05 L'employeur affiche au plus tard le 15 avril la liste définitive des vacances.
- L'employeur détermine la date de vacances en tenant compte des préférences exprimées par les employés et de leur ancienneté appliquée par département.
- Il est entendu que cette détermination des dates de vacances sera effectuée par l'employeur de façon à ce que pendant toute la période des vacances, un nombre suffisant d'employés répondant aux exigences normales des opérations demeurent au travail.
- 8.06 L'employé ayant droit à plus de trois (3) semaines de vacances, ne pourra prendre plus de trois (3) semaines consécutives durant la période normale de vacances prévue à l'article 8.03. L'excédant des vacances sera pris après le 15 septembre selon les modalités prévues à l'article 8.05.
- 8.07 Chaque employé recevra pour chaque semaine de vacances payées, le taux de salaire hebdomadaire régulier payé au moment où il prendra ses vacances, ou deux (2) pour cent par semaine sur le montant brut de ses gains totaux, le montant le plus élevé des deux.

ARTICLE 9

ANCIENNETE

- 9.01 Sous réserve des dispositions stipulées ci-dessous dans les cas de mise à pied, les mises à pied se feront selon l'ancienneté départementale, en autant que les salariés concernés peuvent remplir les exigences normales de la tâche. Dans le cas de rappel au travail, celui-ci se fera selon l'ancienneté départementale en autant que les salariés concernée peuvent remplir les exigences normales de la tâche. L'Employeur et l'Union se consultent avant que toute décision ne soit prise.
- 9.02 A l'occasion d'une mise à pied, un salarié ayant plus d'ancienneté pourra être transféré à une autre classification si le salarié est en mesure de remplir les exigences normales de la tâche.
- Dans un tel cas, les dispositions nécessaires devront être prises dès que possible.
- 9.03 Lorsque l'employeur décide de créer un nouveau poste ou de combler un poste vacant, il affichera sur le tableau un avis pendant au moins cinq (5) jours ouvrables.
- 9.04 Est considéré comme ayant appliqué sur ledit poste, le salarié qui a signé son nom sur la feuille d'affichage.
- 9.05 A la fin de la période d'affichage l'employeur accorde le poste au salarié ayant le plus d'ancienneté et qui répond aux exigences normales de la tâches.
- 9.06 Il est entendu qu'en aucun cas, l'employeur n'est obligé d'octroyer une période d'essai avant l'octroi du poste.
- Cependant l'employé pourra dans les cinq (5) jours de l'octroi du poste, retourner à son ancien poste de son propre chef.
- L'employeur pourra, de plus, retourner l'employé à son ancien poste. Dans un tel cas l'employeur aura le fardeau de la preuve.
- 9.07 a) Un salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants:
- 1) s'il quitte volontairement son emploi;
- 2) s'il est absent sans justification et sans permission de son travail pour plus de trois (3) jours consécutifs;
- 3) s'il est congédié pour cause;
- 4) mise à pied excédant douze (12) mois.

- 5) Absence pour maladie ou accident autre qu'accident de travail ou maladie occupationnelle après vingt-quatre (24) mois.
- 6) Absence pour maladie occupationnelle ou accident de travail après trente-six (36) mois.

Les parties s'engagent à collaborer en vue de permettre, si possible à un employé invalide suite à un accident du travail survenu chez l'employeur, d'occuper une fonction de réadaptation à des conditions de travail au préalable acceptées par les parties.

7. A la suite d'une mise à pied s'il est rappelé par avis écrit à sa dernière adresse laissée à l'employeur et qu'il ne se rend pas au travail dans les trois (3) jours ouvrables suivant la mise à la poste d'un tel avis, par courrier recommandé ou dans les trois (3) jours d'un appel téléphonique logé par l'employeur en présence du délégué syndical.

Il est entendu que tous les employés doivent communiquer à l'employeur tout changement d'adresse et de numéro de téléphone.

- b) Les employés qui sont mis à pied resteront sur la liste d'ancienneté de l'employeur pour une période de douze (12) mois. Les employés qui, lorsqu'ils sont mis à pied, retirent leurs contributions au Plan de retraite, devront être enlevés de cette liste d'ancienneté.

L'employeur a le droit de terminer l'emploi de tout employé qui a été mis à pied pour plus de douze (12) mois.

9.08 L'ancienneté stipulée aux présentes est une ancienneté départementale.

9.09 Tout salarié qui justifie chez le même employeur d'au moins trois (3) mois de service continu a droit à un préavis écrit avant son licenciement. Ce préavis est d'une semaine si le salarié justifie de moins d'un (1) an de service continu, de deux (2) semaines s'il justifie d'un (1) an à cinq (5) ans de service continu, de quatre (4) semaines s'il justifie de cinq (5) à dix (10) ans de service continu, et huit (8) semaines s'il justifie de dix (10) ans de service continu ou plus. Sauf dans le cas de faute grave du salarié ou de cas fortuit, l'employeur qui omet de

donner ce préavis doit verser au salarié au moment de son départ une indemnité compensatoire égale au salaire de ce dernier pour une période égale à celle du préavis.

L'employé ou le Syndicat utilisant la procédure de grief pour réclamer les préavis précités ne pourront par ailleurs exercer aucun autre recours devant une autre instance pour la même réclamation.

9.10 L'employeur, durant les périodes de relâche, devra diviser le travail en parts équitables entre les employés du département affecté. Dans le cas où l'employeur devrait quand même procéder à des mises à pied, un préavis de deux (2) jours ouvrables ou l'équivalent en salaire devra être donné à l'employé.

9.11 Dans les trente (30) jours de calendrier suivant la signature de la convention et par la suite chaque année au plus tard le 1er avril, l'employeur remet à l'Union, avec copie au délégué général la liste de tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation; cette liste comprend les renseignements suivants:

- nom;
- adresse postale;
- date d'embauche;
- classification;
- tarif horaire;
- numéro d'assurance sociale;
- numéro de téléphone.

9.12 Au plus tard le 30 septembre de chaque année, l'employeur remet à l'Union avec copie au délégué général d'Union les nouvelles adresses, le code postal et les nouveaux numéros de téléphone des salariés qui ont déménagé depuis la production de la liste prévue à l'article 8.06. (liste du 1er avril).

ARTICLE 10 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

10.01 Si l'abolition d'un poste est directement causée par la robotisation ou l'automatisation des procédés de travail, le salarié ayant cinq (5) ans et plus d'ancienneté pourra exercer son droit de supplantation (bumping) selon les modalités prévues à l'article 9.02.

Le salarié exerçant son droit de supplantation (bumping) pourra exercer un deuxième choix s'il n'est pas ou s'il ne pourra pas être en mesure de satisfaire aux exigences normales de la tâche après quatre (4) semaines.

Si le salarié n'est pas ou ne pourra pas d'avantage être en mesure de satisfaire aux exigences normales de la tâche sur son deuxième choix et ce après quatre (4) semaines, il sera alors mis à pied.

En cas de contestation, l'employeur aura le fardeau de la preuve de démontrer que le salarié ne peut ou ne pourra satisfaire aux exigences normales de la tâche.

ARTICLE 11 ABSENCES AUTORISEES

11.01 L'employeur accordera la permission à un maximum de trois (3) délégués provenant de départements différents de s'absenter sans paie, pour leur permettre d'assister aux conventions ou aux conférences de l'Union.

Dans un tel cas, ceux-ci devront aviser au préalable l'employeur par un avis écrit de cinq (5) jours ouvrables. Cette permission ne pourra être refusée sans motif valable.

11.02 a) Il sera accordé au salarié dont la conjointe, le conjoint ou l'enfant décède, un congé de quatre (4) jours ouvrables payé.

b) Il sera accordé au salarié dont le père, mère, frère, soeur, belle-mère, beau-père décède, un congé de trois (3) jours consécutifs de calendrier. Lorsque la personne décédée sera exposée ou inhumée à plus de trois cent vingt-cinq (325) kilomètres du lieu du travail ou de sa résidence, un congé de quatre (4) jours consécutifs de calendrier sera accordé.

c) Les jours ouvrables durant ces quatre (4) ou ces trois (3) jours, selon le cas, lui seront payés au taux régulier à raison du nombre d'heures régulières de travail prévues, pour chacune des journées. Sur demande de l'employeur, une preuve de décès devra lui être fournie.

d) Lors du décès d'un confrère de travail, un jour de congé payé sera accordé à un représentant pour lui permettre d'assister aux funérailles si elles ont lieu un jour ouvrable.

Cette journée sera accordée sur approbation de l'employeur lequel ne pourra refuser sans motif valable.

11.03 L'employé régulier dont le conjoint donne naissance à un enfant aura droit à un congé de deux (2) journées payées. Ces deux (2) journées devront être prises consécutivement après entente

avec l'employeur mais dans les dix (10) jours à compter de la date de la naissance.

- 11.04 Un salarié appelé à agir comme juré (~~dans une cause où il n'est pas une des parties intéressées,~~) reçoit pendant la période où il est appelé à agir comme juré sa pleine rémunération moins la somme versée à ce titre par la Cour à la condition que l'employé avise immédiatement l'employeur sur réception de sa convocation pour les fins de sélection du jury.
- 11.05 Le salarié peut s'absenter du travail pendant deux (2) journées sans réduction de salaire le jour de son mariage et le lendemain.
- 11.06 Le salarié peut aussi s'absenter du travail sans perte de salaire le jour du mariage de l'un de ses enfants.

ARTICLE 12 SECURITE ET SANTE

- 12.01 L'employeur prendra les dispositions nécessaires pour protéger la santé et la sécurité de ses salariés et avoir un comité de sécurité qui pourra tenir une assemblée une fois par mois durant les heures de travail.
- 12.02 Si un salarié prétend que l'équipement dont il se sert est dangereux, il sera du devoir du délégué d'Union et du contremaître d'examiner l'équipement et, s'il est défectueux, d'en faire rapport à la direction. Si le rapport indique que l'équipement est vraiment dangereux, et que la direction de l'employeur est d'accord avec celui-ci, alors le salarié sera justifié de cesser de travailler sur l'équipement défectueux.
- 12.03 L'employeur devra fournir des trousse de premiers soins à chacun des groupes de salariés travaillant à l'extérieur de l'atelier ou de l'usine de l'employeur et chaque camion de l'employeur devra être muni de ces trousse.
- 12.04 Sous réserve de l'article 9.00 si un employé est provisoirement incapable de travailler pour raisons de maladie ou accident, l'employeur consent à réintégrer le salarié aussitôt que sa santé lui permet de reprendre ses fonctions normales. Si, selon le docteur de la compagnie, le salarié est incapable de remplir ses obligations dans ce département, parce que sa maladie ou accident réduit ses capacités, à ce moment l'employeur fera tous les efforts possibles pour offrir au salarié en question une nouvelle position pourvu qu'il y ait du travail de disponible dans d'autres départements. Il est entendu que si ce salarié accepte cette mutation, le salaire sera ajusté selon l'échelle de salaire de ce département et selon l'annexe A.

- 12.05 Un salarié victime d'un accident de travail qui nécessite son absence du travail pour visiter le médecin ou l'hôpital, aura droit à sa journée régulière de paie le jour de l'accident; de plus, il devra se conformer à la loi des accidents du travail et l'employeur devra payer les frais de transport à l'hôpital.
- 12.06 L'employeur fera en sorte que l'usine soit maintenue à une température convenable pour le bien-être des salariés et le bon fonctionnement de l'usine, le tout conformément aux normes décrites par le ministère du Travail et de la main-d'oeuvre.
- 12.07 Les salariés qui travaillent sur un échafaudage volant (swing stage) devront vérifier si l'équipement dont ils se servent est sécuritaire avant de l'utiliser.
- Un échafaudage volant tire-fort ou électrique sera fourni par l'Employeur pour un travail exécuté à une hauteur de plus de trente (30) pieds. Il est entendu que les échafaudages ne seront fournis qu'à la construction et qu'aux équipes extérieures de peintres seulement.
- 12.08 Tout employé exécutant une nouvelle opération aura droit à une période de familiarisation dont la durée est déterminée par l'employeur.
- 12.09 L'employeur consent à donner aux employés qui ont complété deux cent quarante (240) heures de travail, et qui travaillent régulièrement à l'extérieur, un imperméable, un couvre-tout, des chemises, pantalons et doublure pour casque de sécurité que les employés sont responsables de garder propres à leurs frais. Lesdites pièces seront remplacées sur présentation de celles-ci.
- 12.10 Dans le département de l'affichage, l'afficheur reçoit deux (2) paires de gants en caoutchouc par année et huit (8) paires de gants de coton.
- Dans les autres départements, l'employé qui travaille à l'extérieur reçoit huit (8) paires de gants de coton par année.
- Les gants doivent être adéquats et seront remis au 1er octobre de chaque année.

ARTICLE 13 TABLEAUX D'INFORMATION

- 13.01 L'employeur met à la disposition de l'Union, un tableau fermé servant exclusivement à des fins syndicales; une clé est remise au délégué général d'Union.
- 13.02 L'Union ne peut afficher, sur ce tableau, que les documents signés par le délégué général, le délégué ou un agent d'affaires.
- 13.03 Les documents ainsi affichés ne doivent en aucun cas contenir aucun propos dirigé contre les par-

ties en cause, leurs membres, leurs mandataires et les clients.

13.04 L'emplacement du tableau d'affichage fait l'objet d'une entente avec l'Union et l'employeur.

ARTICLE 14 PROHIBITION DES GREVES ET DES LOCK-OUT

14.01 Pendant la présente convention, il n'y aura ni grève ni ralentissement ni arrêt de travail total ou partiel de la part des salariés et il n'y aura pas de contre-grève (lock-out) de la part de l'employeur.

ARTICLE 15 CLASSIFICATION

15.01 Voir annexe A.

15.02 Période de paie et bulletin de salaire:

Le salaire doit être versé par chèque au plus tard le jeudi dans la semaine habituelle de l'employeur. L'employeur doit remettre aux salariés, avec chaque paie, un état détaillé séparé contenant les mentions suivantes:

- a) les nom et prénom du salarié;
- b) le nombre d'heures normales;
- c) le nombre d'heures supplémentaires de travail;
- d) le taux horaire du salaire;
- e) le montant du salaire brut;
- f) la nature et le montant des retenues opérées;
- g) le montant du salaire net;
- h) prime de hauteur.

15.03 Advenant qu'une fête coïncide avec une journée de paie celle-ci sera donnée la journée précédente sauf dans les cas du Vendredi saint où la paie sera remise le mercredi.

15.04 Taux supérieurs de salaire:

- a) quels que soient les taux de salaire stipulés aux présentes, il n'y aura aucune diminution dans le taux de salaire d'un salarié dont le taux actuel est supérieur au taux stipulé pour sa classification, tant et aussi longtemps qu'il demeure dans cette classification.
- b) dans le cas d'une erreur de classification, aucun remboursement ne sera réclamé par l'employeur, mais le taux horaire sera corrigé. Cependant, concernant une erreur de paiement du département de la paie, le montant payé en trop sera remboursé par le salarié à l'em-

ployeur, selon des modalités fixées avec l'Union, le salarié et l'employeur.

Dans le cas où il n'y aurait pas d'entente, l'employeur est autorisé à déduire un maximum de 50,00\$ par semaine à même le salaire de l'employé, et ce, jusqu'à remboursement total.

En cas de départ de l'employé, l'employeur est autorisé à retenir sur les sommes dues à l'employé, le solde de la dette de celui-ci.

ARTICLE 16 CHANGEMENT DE CLASSIFICATION

16.01 Lorsqu'un changement est accordé à la demande d'un salarié, il est payé immédiatement au taux de sa nouvelle classification.

ARTICLE 17 HEURES DE TRAVAIL

17.01 A l'exception des patrouilleurs de nuit, des concierges, des laveurs de camions et des employés assignés aux quarts de soir et de nuit, la journée normale de travail consiste à huit (8) heures à être travaillées, généralement parlant, entre les heures de sept (7) heures et quinze heures trente (15 h 30) du lundi au vendredi inclusivement et le total de la semaine de travail devra consister à quarante (40) heures. Pour les patrouilleurs de nuit, les concierges, les laveurs de camions et les employés assignés aux quarts de soir et de nuit, la semaine normale de travail est de quarante (40) heures, à raison de huit (8) heures consécutives par jour.

17.02 L'horaire journalier de travail peut être modifié par l'employeur à cause de circonstances telles que la température, la circulation ou l'endroit du travail.

17.03 Sous réserve de l'article 17.02, l'employeur devra établir son horaire normal de travail et tout changement à cet horaire devra être affiché au tableau d'information au moins une (1) semaine à l'avance.

17.04 Une période de repos de dix (10) minutes sans perte de salaire sera accordée aux salariés le matin et l'après-midi sur les lieux du travail. L'employeur pourra planifier ces périodes de repos.

17.05 Temps supplémentaires:

Les salariés seront payés au tarif de temps et demi (1½) pour les heures de travail fournies en

plus de leur programme quotidien d'heures de travail, après huit (8) heures du lundi au vendredi.

- 17.06 Le travail effectué le samedi sera rémunéré au tarif de temps et demi (1½) avant quinze (15) heures et temps double (2) après quinze (15) heures.
- 17.07 Le travail effectué le dimanche sera rémunéré au taux double (2) du tarif régulier. Le travail effectué un jour férié sera rémunéré au tarif double (2) du taux régulier en plus du paiement du congé.
- 17.08 En aucun cas il n'y a de cumul de temps supplémentaire.
- 17.09 Dans le cas de surtemps, celui-ci est volontaire. Le temps supplémentaire est offert aux employés, immédiatement disponibles, du département; les employés y ayant le plus d'ancienneté auront la priorité.
- 17.10 Indemnité de présence:

Tout employé qui se présente au travail lors d'une journée régulière se verra donner trois (3) heures de travail et ce même s'il n'y a aucun travail de disponible à cause de la température. L'employeur sera cependant libéré de cette obligation s'il avise le salarié de ne pas se présenter au travail avant que celui-ci n'ait quitté son domicile. L'employeur pourra demander à l'employé d'être à sa disposition durant les heures d'attente payées.

Les employés qui ont été avisés de ne pas se présenter au travail à cause de la température, doivent téléphoner avant de quitter leur domicile s'ils ont quelque doute.

ARTICLE 18 TRANSPORT, REPAS ET PRIMES

- 18.01 a) Pour le salarié requis par l'employeur de coucher à l'extérieur, l'employeur paiera sur présentation des pièces justificatives les sommes suivantes pour les repas:
- déjeuner: 4,00\$
 - dîner: 8,00\$
 - souper: 8,00\$.
- b) Si des commodités de séjour sont requises, les arrangements nécessaires seront faits par l'employeur.
- c) L'employeur paiera aux employés travaillant en temps régulier sur le quart de jour mais

A N N E X E " A "

CLASSIFICATION ET SALAIRES

1. Département de l'affichage
 - a) afficheurs

2. Département de la construction
 - a) construction et maintenance;
 - b) soudure;
 - c) installation des trios, maintenance générale.

3. Département de l'installation et de la maintenance électrique.

4. Département des bulletins
 - a) studio (illustrateurs - lettrés et lettrés);
 - b) sérigraphie;
 - c) système de rotation;
 - d) lavage de sections;
 - e) peintre au fusil;
 - f) menuiserie.

5. Département du M.P.A.
 - a) hommes de service.

6. Magasinier.

7. Garage
 - a) mécanicien;
 - b) lavage de camions (jour) (soir).

8. Patrouille de nuit.

9. Concierge (jour) (soir).

- A. Les heures stipulées dans cette classification sont des heures travaillées.
- B. L'employé appelé à remplacer un chef d'équipe reçoit une prime de cinquante cents (0,50\$) de l'heure en plus de son taux horaire régulier.
- C. L'employé travaillant à l'opération d'une grue de type Skyhook recevra une prime de soixante-cinq (0,65\$), ~~de l'heure travaillée.~~
- D. L'employé travaillant à l'opération d'un Hoist recevra une prime de vingt sous (0,20\$), ~~de l'heure travaillée.~~
- E. Le salaire du chef d'équipe sera de 0,50\$ supérieur au salaire de l'aide.
- F. Le salaire du chef de groupe sera de 0,15\$ supérieur au salaire du chef d'équipe.

Handwritten initials and marks:
 [Signature]
 [Signature]
 [Signature]

ANNEXE A (suite 2)

1. Département de l'affichage

a) afficheurs - jour

Débutant

de 0 à 500 heures .. 8,58\$
 de 500 à 1 000 heures .. 8,98\$
 de 1 000 à 1 500 heures .. 9,38\$

Aide 9,88\$
 Chef d'équipe/
 Chauffeur Classe B10,01\$
 Chef d'équipe/
 Chauffeur Classe A10,38\$

L'afficheur affecté sur le quart de nuit reçoit une prime de trente (0,30\$) cents de l'heure en plus de son taux horaire régulier.

2. Département de la construction

a) Construction et maintenance

Débutant

de 0 à 500 heures .. 8,58\$
 de 500 à 1 000 heures .. 8,98\$
 de 1 000 à 1 500 heures .. 9,38\$

Aide 9,83\$
 Chauffeur 9,88\$
 Chef d'équipe10,33\$
 Chef d'équipe et chauffeur10,38\$

b) Soudure

Débutant

de 0 à 500 heures .. 8,58\$
 de 500 à 1 000 heures .. 9,08\$
 de 1 000 à 1 500 heures .. 9,58\$

- A. Les heures stipulées dans cette classification sont des heures travaillées.
- B. L'employé appelé à remplacer un chef d'équipe reçoit une prime de cinquante cents (0,50\$) de l'heure en plus de son taux horaire régulier.
- C. L'employé travaillant à l'opération d'une grue de type Skyhook recevra une prime de soixante-cinq (0,65\$), ~~de l'heure travaillée.~~
- D. L'employé travaillant à l'opération d'un Hoist recevra une prime de vingt sous (0,20\$), ~~de l'heure travaillée.~~
- E. Le salaire du chef d'équipe sera de 0,50\$ supérieur au salaire de l'aide.
- F. Le salaire du chef de groupe sera de 0,15\$ supérieur au salaire du chef d'équipe.

Handwritten initials and marks:
 KTC
 HJS
 B

ANNEXE A (suite 2)

1. Département de l'affichage

a) afficheurs - jour

Débutant

de 0 à 500 heures .. 8,58\$
 de 500 à 1 000 heures .. 8,98\$
 de 1 000 à 1 500 heures .. 9,38\$

Aide 9,88\$
 Chef d'équipe/
 Chauffeur Classe B10,01\$
 Chef d'équipe/
 Chauffeur Classe A10,38\$

L'afficheur affecté sur le quart de nuit reçoit une prime de trente (0,30\$) cents de l'heure en plus de son taux horaire régulier.

2. Département de la construction

a) Construction et maintenance

Débutant

de 0 à 500 heures .. 8,58\$
 de 500 à 1 000 heures .. 8,98\$
 de 1 000 à 1 500 heures .. 9,38\$

Aide 9,83\$
 Chauffeur 9,88\$
 Chef d'équipe10,33\$
 Chef d'équipe et chauffeur10,38\$

b) Soudure

Débutant

de 0 à 500 heures .. 8,58\$
 de 500 à 1 000 heures .. 9,08\$
 de 1 000 à 1 500 heures .. 9,58\$

b) Soudure

Soudeur10,13\$
Chef soudeur10,63\$

c) Installation des trios, maintenance générale.

Débutant

de 0 à 500 heures .. 8,58\$
de 500 à 1 000 heures .. 8,98\$
de 1 000 à 1 500 heures .. 9,38\$

Aide 9,83\$
Chauffeur 9,88\$
Chef d'équipe10,33\$
Chef d'équipe et chauff....10,38\$

3. Département de l'installation et de la maintenance électrique.

Débutant

de 0 à 500 heures .. 8,58\$
de 500 à 1 000 heures .. 8,98\$
de 1 000 à 1 500 heures .. 9,43\$

Aide 9,88\$
Chef d'équipe10,38\$
Chef d'équipe licencié C..11,84\$

4. Département des bulletins

a) Studio

Illustrateur - lettreur

Classe A plus

Illustrations, lettrages, figures, patrons, etc. exécutés d'une façon excellente et rapide ... 12,73\$

Classe A plus intermédiaire

Illustrations, lettrages, figures, patrons, etc. exécutés d'une façon excellente et rapide...11,98\$

Classe A

Illustrations, lettrages, figures, patrons, etc. exécutés d'une façon satisfaisante et rapide...11,23\$

Classe B

Illustrations, lettrages, figures, patrons, etc. exécutés d'une façon satisfaisante et avec célérité...10,72\$

Classe C

Peut mêler et agencer les couleurs, faire les illustrations, lettrages, patrons, etc. avec une certaine dextérité et célérité ...10,41\$/h.

Lettreur

Classe A

Peut mêler et agencer les couleurs. Peut faire les lettrages de toutes sortes et de toutes catégories ainsi que les patrons d'une façon excellente et rapide10,97\$

Classe B

Peut mêler et agencer les couleurs. Peut faire les lettrages de toutes sortes et de toutes catégories ainsi que les patrons d'une façon satisfaisante et rapide ...10,42\$

Classe C

Peut faire les lettrages de toutes sortes et de toutes catégories ainsi que les patrons avec une certaine dextérité et célérité...10,03\$

Tout illustrateur-lettreur ou lettreur qui aura à travailler sur un stage à l'extérieur, aura un montant de 0,45\$ l'heure en plus de son taux horaire régulier. Ce montant s'appliquera à tout aide qui aura à travailler sur le stage avec lui.

b) Sérigraphie

Débutant

de 0 à 500 heures.. 8,58\$
de 500 à 1 000 heures.. 9,03\$
de 1 000 à 1 500 heures.. 9,48\$
de 1 500 à 2 000 heures.. 9,93\$

Sérigraphiste10,38\$
Chef sérigraphiste10,88\$

c) Système de rotation

Débutant

de 0 à 500 heures.. 8,58\$
de 500 à 1 000 heures.. 8,88\$
de 1 000 à 1 500 heures.. 9,28\$

c) Système de rotation

Aide 9,68\$
Chauffeur 9,75\$
Chef d'équipe 10,18\$
Chef d'équipe et chauff....10,25\$

d) Lavage de sections

Débutant

de 0 à 500 heures.. 8,58\$
de 500 à 1 000 heures.. 8,83\$
de 1 000 à 1 500 heures.. 9,08\$

Laveur de sections..... 9,44\$
Chef laveur de sections . 9,65\$

e) Peintre au fusil

Débutant

de 0 à 500 heures.. 8,58\$
de 500 à 1 000 heures.. 9,18\$
de 1 000 à 1 500 heures.. 9,78\$

Peintre au fusil10,43\$
Peintre au fusil
(incluant aérographie)...10,68\$

f) Menuiserie

Débutant

de 0 à 500 heures.. 8,58\$
de 500 à 1 000 heures.. 9,08\$
de 1 000 à 1 500 heures.. 9,58\$

Menuisier10,18\$

5. Département du M.P.A.

Débutant

de 0 à 500 heures.. 8,58\$
de 500 à 1 000 heures.. 9,01\$
de 1 000 à 1 500 heures.. 9,44\$

Homme de service 9,87\$

6. Magasinier

Débutant

de 0 à 500 heures.. 8,58\$
de 500 à 1 000 heures.. 9,08\$
de 1 000 à 1 500 heures.. 9,58\$

Magasinier10,09\$

7. Garage

a) Mécanicien

Débutant

de 0 à 500 heures.. 8,58\$
de 500 à 1 000 heures.. 8,88\$
de 1 000 à 1 500 heures.. 9,28\$
de 1 500 à 2 000 heures.. 9,68\$

Aide mécanicien10,08\$
Mécanicien11,58\$
Chef mécanicien12,08\$

b) Laveur de camions (jour)

Débutant

de 0 à 500 heures.. 8,58\$
de 500 à 1 000 heures.. 8,88\$
de 1 000 à 1 500 heures.. 9,18\$

Laveur de camions 9,53\$

c) Laveur de camions (soir).

Débutant

de 0 à 500 heures.. 8,88\$
de 500 à 1 000 heures.. 9,18\$
de 1 000 à 1 500 heures.. 9,48\$

Laveur de camions..... 9,83\$

8. Patrouille de nuit

Débutant

de 0 à 500 heures.. 8,83\$
de 500 à 1 000 heures.. 9,08\$
de 1 000 à 1 500 heures.. 9,33\$
de 1 500 à 2 000 heures.. 9,63\$

Patrouilleur..... 9,93\$

9. a) Concierge (jour)

Débutant

de 0 à 500 heures.. 8,58\$
de 500 à 1 000 heures.. 8,98\$
de 1 000 à 1 500 heures.. 9,38\$

Concierge 9,78\$

b) Concierge (soir)

Débutant

de 0 à 500 heures.. 8,88\$
de 500 à 1 000 heures.. 9,28\$
de 1 000 à 1 500 heures.. 9,68\$

Concierge10,08\$

A compter de la signature de la présente convention la classification chauffeur est abolie pour tout nouvel employé.

A N N E X E " B "

Ceci pour confirmer que la compagnie MEDIACOM INC. remboursera à chaque employé régulier jusqu'à un maximum de quarante-cinq (45\$) dollars pour le coût d'achat des souliers de sécurité sur présentation de la facture.

L'employeur paiera aux employés affectés comme chauffeur le coût total du renouvellement du permis de conduire pour la période de deux (2) ans. Le montant de vingt-cinq (25\$) dollars comme contribution au Régime de l'assurance Auto du Québec.

Un boni de quatre (4) dollars par mois sera payé à tous les chauffeurs et de trois (3) dollars par mois aux chauffeurs à temps partiel qui n'ont pas été tenus responsables pour un accident de véhicule durant l'année en cours.

Il est entendu que la compagnie poursuivra la même politique pour la durée du présent contrat se terminant le 18 novembre 1986.

A N N E X E " C "

EMPLACEMENTS AVEC PRIME DE HAUTEUR

- * PERM. PONT JACQUES-CARTIER
A L'ENTRÉE DU NORD
COTÉ OUEST,
FACE NORD 24' X 44'
- 7 PERM. PONT JACQUES-CARTIER
A L'ENTRÉE DU NORD
COTÉ OUEST,
FACE SUD 24' X 44'
- LUMI. PONT CHAMPLAIN SUD
DE LA SORTIE ATWATER
COTÉ OUEST,
FACE NORD 10' X 30'
- TRI-VIS PONT CHAMPLAIN SUD
DE LA SORTIE ATWATER
COTÉ OUEST,
FACE SUD TRIS-VIS.
- TRI-VIS PONT CHAMPLAIN NORD
AUTOROUTE BONAVENTURE,
COTÉ OUEST,
FACE NORD TRIS-VIS.
- TRI-VIS PONT CHAMPLAIN NORD
AUTOROUTE BONAVENTURE,
COTÉ OUEST,
FACE SUD TRIS-VIS.
- PERM. PONT CHAMPLAIN A
WELLINGTON & RIVE
NORD OUEST,
FACE SUD 36' X 86'
- SERIES 14 AVENUE DU PARC &
VILLENUEVE
SUD EST,
FACE NORD SERIES 14
- PERM. BD MÉTROPOLITAIN
3400 OUEST DE
PIE IX COTÉ SUD,
FACE OUEST 24' X 44'
- PERM. BD MÉTROPOLITAIN &
ST-HUBERT
COTE OUEST,
FACE EST 24' X 44'
- LUMI. BD MÉTROPOLITAIN
AU 3333 COTÉ NORD,
FACE OUEST 10' X 30'
- SERIES 10 BD MÉTROPOLITAIN
AU 3333 COTÉ NORD,
FACE EST SERIES 10

X	PERM.	BD METROPOLITAIN AU 3737 COTÉ NORD, FACE EST	32' X 68'	
*	PERM.	BD MÉTROPOLITAIN AU 3300 COTÉ SUD, FACE OUEST	24' X 44'	
	LUMI.	BD MÉTROPOLITAIN A L'OUEST DE LA SORTIE PIE IX, COTÉ SUD	10' X 30'	
	PERM.	BD MÉTROPOLITAIN AU 3400 COTÉ SUD, FACE EST	24' X 44'	
	PERM.	CARRÉ PHILLIPS, COTÉ EST, FACE OUEST	14' X 58'	(panneau du haut seulement)
	SERIES 14	PAPINEAU & CHARLAND, COTÉ EST, FACE SUD		SERIES 14
	LUMI.	BD DORCHESTER OUEST DE LA MONTAGNE, COTÉ SUD, FACE EST	10' X 30'	
*	SERIES 14	TASCHEREAU & DESAULNIERS, COTÉ NORD, FACE OUEST		SERIES 14
*	SERIES 10	TASCHEREAU & DESAULNIERS, COTÉ NORD, FACE EST		SERIES 10
	PERM.	PARK & FAIRMONT, COTÉ EST, FACE SUD	24' X 34'	
	LUMI.	AUTOROUTE VILLE MARIE & ST-RÉMI COTÉ SUD, FACE OUEST	10' X 30'	
	LUMI.	VIGER & BERRI NORD, OUEST FACE EST	10' X 20'	

SERIES 14 IBERVILLE NORD
DE MASSON,
COTÉ EST,
FACE NORD SERIES 14

SERIES 10 IBERVILLE NORD
DE MASSON,
COTÉ EST,
FACE SUD SERIES 10

SERIES 14 ST-JACQUES &
BELGRAVE,
COTÉ EST,
FACE OUEST SERIES 14

SERIES 14 BD MTL, STE-ANNE
A L'EST DE 5e AVE
COTÉ NORD,
FACE OUEST SERIES 14

PERM. BD MTL, STE-ANNE
2e AVE,
COTÉ NORD,
FACE OUEST 14' X 48'

SERIES 14 BD. MTL, STE-ANNE
A L'OUEST DE
LOWLAND
COTÉ NORD,
FACE OUEST SERIES 14

SERIES 10 BD. MTL, STE-ANNE
ET LOWLAND,
COTÉ NORD,
FACE OUEST SERIES 10

PERM. PONT JACQUES-
CARTIER,
COTÉ EST, FACE
SUD
10'6 X 46'9

SERIES 14 COTE ST-LUC &
CORONATION SUD
OUEST,
FACE EST SERIES 14

SERIES 10 COTE ST-LUC &
EARNSCLIFFE
NORD EST,
FACE SUD SERIES 10

SERIES 14 ST-HUBERT
JONCTION DE
CHATEAUGRIAND
SUD OUEST,
FACE NORD SERIES 14

SERIES 14 ST-HUBERT &
ROSEMONT
NORD OUEST,
FACE SUD SERIES 14

LUMI. TASCHEREAU & WAGRAM
 COTÉ SUD,
 FACE NORD EST,
 FACE SUD OUEST 10' X 20'

PERM. JEAN-TALON & AVE.
 DU PARC, SUD OUEST,
 FACE EST 18' X 35'

SERIES 14 NOTRE-DAME & LA
 MONTAGNE SUD DE
 NOTRE-DAME COTÉ celui
 EST, FACE NORD du haut

 CHURCH &
 LAURENDEAU
 COTÉ OUEST,
 FACE EST

 BERNARD A L'EST
 DE ST-LAURENT
 COTÉ SUD,
 FACE OUEST

 ST-LAURENT A
 L'OPP. DE
 NAPOLÉON,
 COTÉ OUEST,
 FACE SUD

 ST-LAURENT SUD
 DE ST-JOSEPH,
 COTÉ OUEST,
 FACE SUD

 JEAN-TALON A
 L'EST DE 12e,
 COTÉ SUD,
 FACE OUEST

 DELORIMIER &
 ONTARIO SUD EST
 FACE OUEST

 ST-RÉMI & AMBROISE
 SUD OUEST,
 FACE NORD EST (Toit)

SERIES 10 DÉCARIE & VAN HORNE
 COTÉ EST, FACE SUD
 ET FACE NORD
 (LUMI.) SERIES 10

LUMI. SHERBROOKE &
 DÉCARIE SUD OUEST
 FACE EST 10' X 20'

SERIES 10 ST-JACQUES &
 REGENT EST
 FACE SUD OUEST
 ET FACE SUD EST
 (POSTER) SERIES 10

Sauf pour les items marqués d'un astérisque à l'Annexe C où la prime est de quarante-cinq (45) cents l'heure, l'Employeur s'engage à payer à chaque salarié régulier une prime de trente-cinq (35) cents de l'heure pendant qu'il travaille aux emplacements ci-haut mentionnés, basé sur une période de deux (2) heures pour un panneau peint, une (1) heure pour un luminoscope et une demi-heure ($\frac{1}{2}$) pour les panneaux- affiches.

Cette prime s'appliquera aux employés qui montent sur les structures.

A N N E X E " D "

AVANTAGES SOCIAUX

L'employeur implantera un plan d'assurance dentaire obligatoire identique à celui offert aux employés de bureau de Montréal.

L'employeur assumera pendant la première année de la présente convention 50% de la prime et 70% lors de la deuxième année de la convention.

A la signature de la convention collective, l'employeur remettra une copie de la police d'assurance et de tous les règlements concernant le régime de retraite, contresigné par l'employeur.

"A chaque année l'employeur fournira a l'Union copie de l'expérience de la police d'assurance et rapport du régime de retraite en français. Ceux-ci devront être contresignés par l'employeur".

L'employeur ne peut modifier à la baisse ladite police d'assurance, régime de retraite et système d'avantages sociaux sans le consentement de l'Union.

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-19143-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	85-06-28	85-07-04				

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Vitriers et Travailleurs du verre loc. 1135 de la fraternité Int. des Peintres et métiers connexes 110 Ouest Boul. Crémazie Montréal, Québec H2P 1B9	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Mediacom Inc. Service du Personnel 4090 Jean Talon ouest Montréal, Québec H4P 1W2
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région 06-06 Activité 3970(5) Affiliation 10

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné
 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11
 Voir au verso pour les codes

Remarques

ENTENTE: Transfert de la section installation des tries

Prenez note que nous demandons 5 copies 1 original 4 photocopies

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /ms	85-08-26

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970
 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

003 (113)

RECHERCHE

MEDIACOM INC.

[Handwritten signatures for Mediacom Inc.]

VITRIERS TRAVAILLEURS DU VERRE
LOCAL 1135

[Handwritten signatures for Vitriers Travailleurs du Verre Local 1135]

MEDIACOM



LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

VITRIERS TRAVAILLEURS DU VERRE - LOCAL 1135

ET

M E D I A C O M I N C .

L'employeur et le syndicat conviennent d'effectuer, en date du 1er Juillet, 1985, le transfert de la section installation des Trios, maintenance générale du département de la construction au département de l'affichage tel que décrit en Annexe "A" de la présente convention.

La présente lettre d'entente, une fois déposée au Ministère du Travail, fera partie intégrante de la Convention Collective en vigueur et donne droit, sans s'y limiter, à tous les droits et recours prévus à la dite Convention Collective et au Code de Travail.

En foi de quoi les parties ont signé ce 28^e ème jour du mois de *juin* 1985.

MEDIACOM INC.

[Signature]

[Signature]

[Signature]

VITRIERS TRAVAILLEURS DU VERRE
LOCAL 1135

[Signature]

[Signature]

[Signature] *[Signature]*

[Signature]

[Signature]

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances M-19143-01
Date	Signature: 85-05-30	Réception: 85-05-31
	Durée: Du _____ Au _____	Nombre de salariés régis par la convention collective: _____

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Vitriers et Travailleurs du Verre, local 1135 de la Frat. Intern. des Peintres et Métiers Connexes 110 Crémazie O., suite 30 Montréal, Qué H2P 1B9	<input type="checkbox"/> Déposant Mediacom Inc 4090 Jean-Talon Ouest Montréal, Qué H4P 1W2
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: <u>06-06</u> Activité: <u>3970 (5)</u> Affiliation: <u>10</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné:
 1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
Voir au verso pour les codes

Remarques

ENTENTE: André Ciguère et Marcel Maheu, Jacques Descoteaux et Gaëtan Bibeau

Pour le commissaire général du travail	
Signature: Pierrette Dufid /sg	Date: 85-06-20

Pour renseignements:
 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970
 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

003 (113)

RECHERCHE

Code du Travail.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 30 ème jour du mois de MAI 1985.

MEDIACOM INC.

VITRIERS TRAVAILLEURS DU VERRE
Local 1135

Pierrette Dufid
J. Descoteaux

Jacques Labille
André Ciguère

19143-01

L E T T R E D ' E N T E N T E

ENTRE

VITRIERS TRAVAILLEURS DU VERRE, Local 1135

ET

MEDIACOM INC.

B C C M
MONTREAL
MESSAGER

85 MAI 31 14:59

L'Employeur s'engage à verser à Messieurs André Giguère, Marcel Maheu, Jacques Descôteaux et Gaétan Bibeau, une somme d'argent équivalente à la rémunération de seize (16) heures à leur taux horaire régulier respectivement, plus dix-sept (17) heures à taux et demie respectivement, et ce, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la signature de la présente, à titre de rémunération pour leur présence aux séances de négociations.

La présente lettre d'entente, une fois déposée au Ministère du Travail, fera partie intégrante de la convention collective en vigueur et donne droit, sans s'y limiter, à tous les droits et recours prévus à la convention collective et au Code du Travail.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 30 ème jour du mois de MAI 1985.

MEDIACOM INC.

VITRIERS TRAVAILLEURS DU VERRE
Local 1135

J. P. F. Guérette
J. P. Guérette

Jacques Labille
André Giguère

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> 2 Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-19143-01
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	85-05-17	85-06-11				

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Vitriers et Trav. du Verre, loc. 1135 de la Frat. Int. des Peintres et Métiers Connexes Att: Mme Sylvie Godard 110 O. boul. Crémazie, ste 640 Montréal, QC. H2P 1B9	<input type="checkbox"/> Déposant Mediacom Inc 4090 Jean-Talon O. Montréal, QC. H4P 1W2
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>3970 (5)</u> Affiliation <u>10</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné. Voir au verso pour les codes

Remarques

- Entente: Mettre à jour, appendice "C" de la présente convention. Rétroactivité sur les heures travaillées.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David/dg	85-06-27

Pour renseignements: 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

003 (113) RECHERCHE

Handwritten signatures:
 [Signature 1]
 [Signature 2]
 [Signature 3]

Handwritten signatures:
 [Signature 4]
 [Signature 5]
 [Signature 6]

Montreal, le 17 Mai 1985



Il est entendu entre Mediacom Inc. et Vitriers, Travailleurs du Verre, Local 1135:

L'employeur s'engage à mettre à jour au fur et à mesure de l'érection ou du démantèlement de structures, appendice C de la présente convention.

La présente lettre d'entente une fois déposée au Ministère du Travail, fait partie intégrante de la convention collective et donne droit sans s'y limiter à tous les droits et recours prévus à la convention collective et au code de travail.

[Handwritten signatures]
Guy Francoeur.

[Handwritten signatures]
Cinda Legues

Montreal, le 17 Mai 1985

Il est entendu et convenu que l'employeur versera toute la rétroactivité sur les heures travaillées aux employés régis par la convention collective, conformément à l'article 19.01 (0,75) l'heure, et ce, rétroactivement au 18 Novembre 1984.



Le montant sera versé au plus tard le 17 Juin 1985.

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]



DÉPÔT *4665-6*

Dépôt N°:

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances M-19143-01		
Date	Signature: 85-11-05	Reception: 85-11-27	Durée: Du _____ Au _____	Nombre de salariés régis par la convention collective: _____

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Vitriers et Travailleurs du Verre, loc. 1135 de la Frat. Int. des Peintres et Métiers Connexes Att: Mme Sylvie Godard 110 O. Boul. Crémazie, ste 540 Montréal, QC. H2P 1B9	<input type="checkbox"/> Déposant Mediacom Inc 4090 Jean-Talon O. Montréal, QC. H4P 1W2
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: <u>06-06</u> Activité: <u>3970 (5)</u> Affiliation: <u>10</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 Voir au verso pour les codes

Remarques

- Entente: Modification du paragraphe 9-F de l'annexe "A".

Pour le commissaire général du travail

Signature: Céline Carotte/jg	Date: 85-12-20
-------------------------------------	-----------------------

Pour renseignements: 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 - 643-4970 255 est. rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 - 873-4357

003 (094)

RECHERCHE

MEDIACOM INC. (MONTREAL)

[Signature]

[Signature]

[Signature]

VITRIERS TRAVAILLEURS DU VERRE
LOCAL 1135

[Signature]

[Signature]

[Signature]

^{'85 NOV 27 12 43}
LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

VITRIERS TRAVAILLEURS DU VERRE, LOCAL 1135

ET

MEDIACOM INC. (MONTREAL)


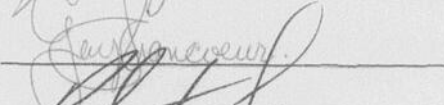

Les parties s'entendent pour modifier le paragraphe 9F de l'annexe A de la présente convention collective de la façon suivante:

" Le salaire du chef de groupe sera de 0.35¢ "
" supérieur au salaire du chef d'équipe. "

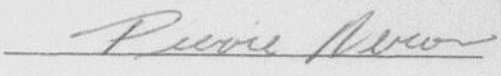
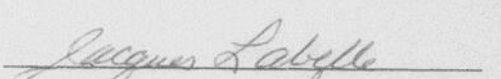
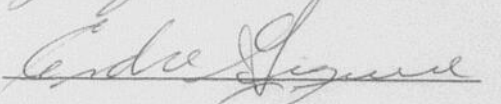
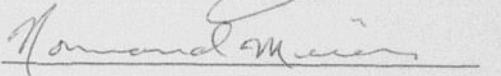
La présente lettre d'entente, une fois déposée au Ministère du Travail, fera partie intégrante de la convention collective en vigueur et donne droit, sans s'y limiter, à tous les droits et recours prévus à la dite convention collective et au code du travail.

En foi de quoi, les parties ont signé ce 5 ème
jour du mois de Novembre 1985.

MEDIACOM INC. (MONTREAL)

VITRIERS TRAVAILLEURS DU VERRE
LOCAL 1135

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1ère convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances M-19143-03
Date	Signature: 86-08-20 Réception: 86-09-05	Nombre de salariés régis par la convention collective:

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Vitriers Trav. du verre loc 1135 de la Fraternité Intern. des Peintres et Métiers Connexes Att: Sylvie Godard 110 Boul. Crémazie O. ste 640 Montréal, Québec H2P 1B9	<input type="checkbox"/> Déposant Mediacom Québec Inc 2500 Leon Barme Québec, Québec G1N 4L7
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: <u>05-00</u> Activité: <u>4229(6)</u> Affiliation: <u>07</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné.
 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11
Voir au verso pour les codes

Remarques

Dans votre dossier au Ministère le nom de l'employeur figure comme suit: **Mediacom Inc.** Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. **Merci.**

Pour le commissaire général du travail	
Signature: Pierrette David/rs	Date: 86-09-12

Pour renseignements: 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

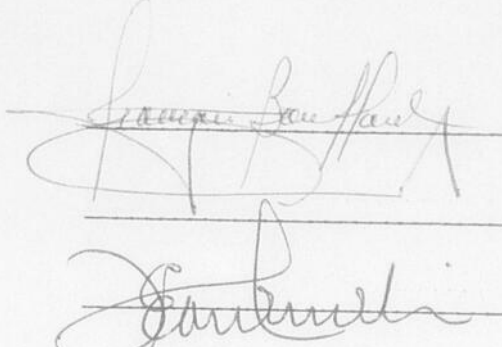
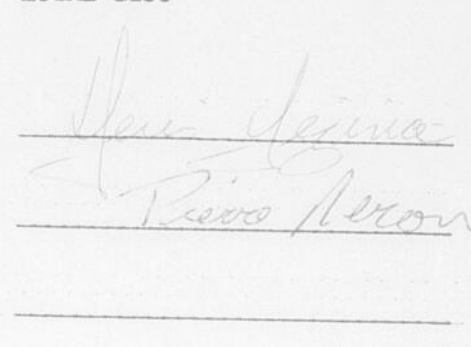
RECHERCHE = 0.58¢/heure
R. Desnoyer = 0.86¢/heure

La présente lettre d'entente, une fois déposée au Ministère du Travail, fera partie intégrante de la convention collective et donne droit à tous les recours prévus au Code du Travail, la Loi et la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 20^e jour de août 1986

MEDIACOM QUEBEC INC.

VITRIERS TRAVAILLEURS DU VERRE LOCAL 1135

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

VITRIERS TRAVAILLEURS DU VERRE, Local 1135 ✓

ET

MEDIACOM QUEBEC INC.

LES PARTIES CONVIENNENT CE QUI SUIT:

De modifier l'annexe A de la convention collective en vigueur en ajoutant après la description de tâche du lettreur B, ce qui suit:

LETTREUR CLASSE C

Peut faire les lettrages de toute sorte et de toutes catégories ainsi que les patrons avec une certaine dextérité et célérité.

TAUX HORAIRE: \$10.78

La lettre d'entente annexée à la convention collective portant sur les cas de messieurs R. Richer, G. Gingras et R. Desnoyer est modifiée de la façon qui suit:

... ils continueront de recevoir les primes qui leur étaient allouées avant la signature de la convention collective, à savoir:

- R. Richer = 0.58¢/heure
- G. Gingras = 0.58¢/heure
- R. Desnoyer = 0.86¢/heure

La présente lettre d'entente, une fois déposée au Ministère du Travail, fera partie intégrante de la convention collective et donne droit à tous les recours prévus au Code du Travail, la Loi et la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 20^e jour de août 1986

MEDIACOM QUEBEC INC.

VITRIERS TRAVAILLEURS DU VERRE LOCAL 1135

[Signature]
[Signature]

[Signature]
[Signature]